



# **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA  
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO**

## **TESIS DE GRADO**

Previa a la obtención del Título de:

Licenciada en Contabilidad y Auditoría  
Contador Público Autorizado

### **TEMA**

**“PLANIFICACIÓN FINANCIERA DE LA CORPORACIÓN PARA EL  
DESARROLLO INTEGRAL PUCARÁ 4 ESQUINAS, DEL CANTÓN COLTA,  
PROVINCIA DE CHIMBORAZO, EN EL PERÍODO 2013-2015”**

María Cecilia Naula Mullo

Riobamba – Ecuador

2014

## **CERTIFICADO DEL TRIBUNAL**

Certificamos que el presente trabajo de investigación sobre el tema **“PLANIFICACIÓN FINANCIERA DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL PUCARÁ 4 ESQUINAS, DEL CANTÓN COLTA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, EN EL PERÍODO 2013-2015”** previo a la obtención del título de licenciada en Contabilidad y Auditoría C.P.A., ha sido desarrollado por el señorita María Cecilia Naula Mullo, ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

**Ing. Rodrigo Eduardo García Barba. Msc.**  
**DIRECTOR DE TESIS**

**Ing. Víctor Oswaldo Cevallos Vique**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **CERTIFICADO DE AUTORÍA**

Las ideas expuestas en la presente Tesis de Grado denominada **“PLANIFICACIÓN FINANCIERA DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL PUCARÁ 4 ESQUINAS, DEL CANTÓN COLTA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, EN EL PERÍODO 2013-2015”**, son de exclusiva responsabilidad del autor y el patrimonio intelectual le pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

**María Cecilia Naula Mullo**

## **AGRADECIMIENTO**

Haber llegado hasta donde Dios y la vida me lo ha permitido no ha sido cuestión de suerte, si no de sacrificio y ganas de superarme, por lo cual agradezco infinitamente a mi director de tesis Ingeniero Rodrigo García ya que él me apoyo de manera incondicional para que pudiera culminar mi trabajo de tesis y a la vez aportó de manera significativa en mis conocimientos, a mis familiares, amigos quienes estuvieron pendientes de todo el proceso dándome su apoyo incondicional, gracias por brindarme toda su confianza y cariño, ya que día a día se encargaron de inyectarme positivismo y ganas de triunfar. Gracias a todos por haberme brindado todo su amor.

**María Cecilia Naula Mullo**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de tesis se lo dedico a los seres que más amo, a Dios que me prestó la vida y la salud para que pudiera conseguirlo, a mi querida madre María Cruz Mullo que me brindo todo el apoyo para que pudiera lograr esta meta , a mis hermanos José, Laura Naula y prima Cecilia Quinche, quienes con sus consejos, hicieron que me convierta en una mujer de carácter con muchas ganas de triunfar, a mis amigos, y amigas, quienes me dieron palabras de ánimo para que no dejara de luchar por conseguir mis sueños, solamente me queda por decirles mil gracias por haber confiado y creído en mi les prometo que día a día luchare y me esforzare por ser un mejor ser humano.

**María Cecilia Naula Mullo**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
Portada.....	I
Certificado del tribunal .....	II
Certificado de autorización.....	III
Agradecimiento .....	IV
Índice de contenidos.....	VI
Resumen.....	1
Summary .....	2
Introducción .....	3
Capítulo I.....	5
1.El Problema.....	5
1.1. Planteamiento del problema .....	5
1.1.1. Formulación del problema .....	6
1.1.2. Delimitación del problema .....	6
1.2. Justificación.....	7
1.3. Objetivos .....	8
1.3.1. Objetivo general .....	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	9
Capítulo II .....	10
2. Marco Teórico .....	10
2.1. Antecedentes investigativos .....	10
2.2. Fundamentación teórica .....	12
2.2.1. Planificación estratégica.....	12
2.2.2. La Planificación y las corporaciones .....	13
2.2.3. Las Corporaciones y el desarrollo integral.....	15
2.2.4. Tipos de planificación .....	15
2.2.5. Marco conceptual: .....	16
2.3. Hipótesis.....	19
2.3.1. Hipótesis general .....	19

2.4. Variables.....	19
2.4.1. Variable independiente.....	19
Capítulo III.....	20
3.Marco Metodológico.....	20
3.1. Modalidad de la Investigación .....	20
3.1.1. Cualit-cuantitativa .....	20
3.2. Tipos de investigación.....	20
3.3. Población y muestra .....	22
3.3.1. Población .....	22
3.3.2. Muestra.....	23
3.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos .....	24
3.4.1. Métodos .....	24
3.4.1.1. Inductivo - Deductivo .....	24
3.4.1.2. Analitic - Sintetico .....	24
3.4.1.3. Dialectica.....	24
3.4.2. Técnicas.....	25
3.4.3. Instrumentos .....	25
3.4.3.1. Observación.....	26
3.4.3.2. Formularios impresos.....	26
3.4.3.3. Guia de entrevistas .....	26
3.5. Resultados .....	26
3.5.1. En el medio interno .....	26
3.5.2. En el entorno .....	26
Capítulo IV.....	31
4.Marco Propositivo.....	31
4.1. Plan estratégico .....	31
4.1.1. Título .....	31
4.1.2. Institucion ejecutora .....	31
4.1.3. Beneficiarios.....	33
4.1.4. Lema de la corporación .....	33
4.2. Contenido de la propuesta .....	33
4.2.1. Antecedentes .....	33

4.2.2. Razón social .....	34
4.2.3. Estructura orgánica de la Corporación para el Desarrollo Integral Pucará 4 esquinas .....	36
4.2.4. Los valores y principios de la Corporación para el Desarrollo Integral Pucará 4 Esquinas .....	42
4.2.5. Visión de la corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” .....	44
4.2.6. Misión de la corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” .....	44
4.3. Diagnóstico estratégico de la corporación.....	44
4.3.1. Análisis situacional FODA.....	44
4.3.2. Identificación del problema central .....	46
4.3.3. Objetivos Estratégicos .....	47
4.3.4. Líneas estratégicas.....	47
4.4. Formulación de estrategias.....	48
4.5. Plan operativo de acciones .....	50
Conclusiones .....	56
Recomendaciones.....	57
Bibliografía .....	58
Anexos .....	573

## ÍNDICE DE CUADROS

No.	Título	Pág.
1.- Programas productivos .....		23
2.- Oportunidades.....		30
3.- Amenazas.....		31
4.- Análisis situacional .....		46



## **RESUMEN**

Se ha diseñado una planificación financiera de la corporación para el desarrollo integral “Pucara 4 Esquinas”, de la parroquia Columbe, Cantón Colta, Provincia de Chimborazo, para el período 2013 – 2015, plan que servirá de guía en el mejoramiento de la calidad de los servicios y el desarrollo integral que propone la corporación.

La planificación propuesta plantea la filosofía de la organización, propone una estructura funcional – operativa, haciendo más eficiente la gestión administrativa, de los proyectos de educación, banco comunal, asistencia social, mejoramiento de la coordinación con instituciones públicas y privadas similares, para el cumplimiento con eficacia de la tarea asumida.

Para el diseño del plan, se utilizaron métodos y técnicas de investigación científica que permitieron recoger información de fuentes directas y secundarias, para de esta manera identificar el problema central que afecta la corporación, proponer alternativas de solución, las que indudablemente contribuirán en un mejor manejo de la misión en el desarrollo integral, garantizando un crecimiento constante y sostenido.

**Ing. Rodrigo Eduardo García Barba. Msc.**

**DIRECTOR DE TESIS**

## **SUMMARY**

It has been designed a financial plan of the corporation for the integral development “Pucara 4 Esquinas” , from the Parish: Columbre, Canton: Colta, Province of Chimborazo for the period 2013-2015, plan that will serve of guidance in the improvement of the quality of the services and the integral development that propose the corporation.

The proposed planning designs the philosophy of the organization, proposes a functional-operative structure, by making more efficient the administrative management of the educational projects, communal bank, social assistance, coordination improvement with the similar public and private institutions, for the accomplishment with efficacy of the assumed task.

For the plan designing, it was used methods and scientific investigation techniques that permitted to collect data from direct and secondary sources, for on this way to identify the main problem that affects the corporation, to propose solution alternatives, which undoubtedly, in a better management of the mission in the integral development, guaranteeing a constant increasing and sustained.

## INTRODUCCIÓN

La planificación es sin duda una de las actividades que exige el mundo contemporáneo, la cual se vuelve más necesaria ante la creciente interdependencia y rapidez que se observa en el acontecer de los fenómenos económicos, sociales, políticos y tecnológicos; a través de ella se pretende entender en primer término los aspectos cruciales de una realidad, para después proyectarla diseñando un futuro en el que habremos de transitar para cambiar el destino en forma ordenada y provechosa.

El plan que proponemos debe convertirse en una respuesta técnica y socialmente válida frente a la demanda manifiesta por un colectivo social, demanda que ante todo debe ser comprobada y factible de ser resuelta, en el caso particular de la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas”, organización orientada a promover y construir una identidad cultural propia en las comunidades del sector rural de varios cantones con población indígena mayoritaria en la Provincia de Chimborazo, el plan pretende desarrollar la capacidad creativa, el ejercicio digno y sostenido de actividades que garanticen derechos de igualdad particularmente a los sectores vulnerables, como una organización que promueve el Sumak Kawsay a nivel local.

El proyecto de investigación que realizamos, es un estudio sistemático dentro de los parámetros metodológicos que permitan formular el problema, los objetivos, el marco teórico conceptual básico, las variables y el proceso operativo que nos lleven a formular un plan, el que a su vez le servirá a la organización para realizar con mayor efectividad, eficiencia y eficacia su actividad, permitiéndole así cumplir con su razón de ser, es decir la misión para la que fue creada la corporación.

Recoger la experiencia y conocimientos obtenidos en el transcurso de estos años en los que venimos laborando, para contribuir al fortalecimiento organizacional e institucional mediante una propuesta alternativa de gestión en un plan que nos lleve al logro de la igualdad de oportunidades, cumplimiento de derechos y mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades en las que nos encontramos inmersos; por ello, el estudio considera y desarrolla los siguientes capítulos:

En el primer capítulo identificamos el problema de investigación, que en este caso es la falta de un plan financiero que no permita optimizar la gestión de la corporación, para ello ubicamos sus causas que provocan y las consecuencias que se expresan en el contexto de nuestra gestión social y financiera, adicionalmente se formulan los objetivos de la investigación y se fundamenta teórica y científicamente el marco en el que ella se sustenta.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco metodológico, identificando la modalidad y tipo de investigación, la unidad de estudio, es decir la población y/o muestra con la que trabajamos para finalmente señalar los métodos técnicas e instrumentos aplicados para entender el problema, su esencia y sus relaciones.

En el tercer capítulo y de acuerdo al proceso que se sigue para la realización de un plan estratégico comenzamos caracterizando al objeto de la planificación que en este caso es la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” su reseña histórica, su ubicación geográfica, sus fundamentos filosóficos, su visión y misión.

En el capítulo cuarto realizamos el diagnóstico estratégico de la corporación, tanto del medio interno como del entorno de la organización para proceder a identificar sus principales problemas y desafíos, y formular sus objetivos estratégicos.

Las conclusiones y recomendaciones que son fruto del análisis e interpretación de la información, son las respuestas a los objetivos que inicialmente nos propusimos en el presente trabajo.

## **CAPÍTULO I**

### **1. EL PROBLEMA**

#### **1.1.Planteamiento del Problema**

La Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” ha venido trabajando en varios ámbitos del área social y se caracteriza por ser una institución sin fines de lucro, la misma que ha incidido en cambios muy importantes en varias comunidades del cantón Colta; básicamente su trabajo en el desarrollo social lo ha dedicado a la educación de los niños, niñas, adolescentes y mujeres de las comunidades, para su actividad ha buscado vincularse y actuar conjuntamente con organizaciones gubernamentales y ha creado el “Banco Comunal Pucará Cuatro Esquinas” para fomentar el ahorro y crédito e incentivar la producción agropecuaria, particularmente en especies menores.

En el tiempo en el que la corporación ha venido desarrollando sus actividades, si bien es cierto lo ha realizado con relativo éxito, no es menos cierto que su trabajo lo han hecho de manera empírica básicamente aprovechando la experiencia y los conocimientos de sus funcionarios, ya que hasta la presente no cuentan con una guía que reglamente sus procesos administrativos y manejos contables; de ahí, que resulta difícil identificar su propósito fundamental, sus objetivos y metas, por lo que en varias ocasiones las decisiones se respaldan en opiniones de los funcionarios y colaboradores y muchas de las actividades han resultado inadecuadas encontrándose síntomas como balances atrasados y falta de monitoreo y seguimiento sobre las actividades de los educadores comunitarios o de la gerencia.

Podemos identificar que el problema central de la corporación es la falta de una planificación que le permita definir y alcanzar las metas organizacionales, establecer mecanismos necesarios para poder evaluar el cumplimiento de los objetivos, actuar sobre la base de un análisis permanente del entorno y con una visión integral de largo plazo, que

identifique claramente a quienes estamos sirviendo, y a quienes deberíamos servir, sus dificultades y virtudes, evitando así la sobrecarga de trabajo, la duplicidad de funciones, coordinando entre las principales dependencias e integrando en un todo la gestión de la corporación.

En los momentos actuales las organizaciones reconocen la importancia de la planificación para su crecimiento y bienestar a largo plazo, se ha demostrado que si se cuenta con un plan la corporación estará en mejores condiciones de dar dirección y orientar sus actividades, tornándose más sensible ante un ambiente de constante cambio. Al contar con un plan, los dirigentes tendrán objetivos definidos y métodos para lograrlos, estarán en condiciones de prever los problemas antes que surjan y ayudan a reconocer con un análisis racional las oportunidades y amenazas que se presentan en el entorno y los puntos fuertes y débiles del medio interno para poder seleccionar un compromiso estratégico.

#### **1.1.1. Formulación del Problema**

¿Con el diseño del plan financiero como herramienta de gestión para la Corporación para el Desarrollo Integral Pucará 4 Esquinas, mejorará la calidad en los servicios e impacto social, en el periodo 2013- 2015?

#### **1.1.2. Delimitación del Problema**

##### **➤ Delimitación del Área de Investigación**

Esta investigación se enmarca en el área de la planificación financiera de organizaciones, con ella nos proponemos establecer los fundamentos filosóficos de la corporación, formulando su Visión y Misión, luego en base del análisis situacional identificaremos los aspectos positivos y negativos, que nos han permitido proponer los objetivos estratégicos y diseñar las estrategias para alcanzarlos.

Culminado el trabajo, el plan elaborado será entregado y socializado entre los directivos e integrantes de la corporación y se recomendará su implantación y continua evaluación.

### ➤ **Delimitación Espacial**

La presente investigación se lo realizará en la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas”, cuyo domicilio legal es la comunidad de Pulucate, parroquia Columbe, cantón Colta, Provincia de Chimborazo.

La fuente de información para el análisis situacional del medio interno que nos permita conocer las fortalezas y debilidades de la corporación, estará constituido por los directivos, el personal de apoyo, los colaboradores y usuarios directos de los servicios corporativos; mientras que, en el análisis de las fuerzas del entorno los involucrados serán, la población de la parroquia Columbe, las instituciones y organizaciones locales, provinciales y en caso de ser necesario las del ámbito nacional que guarden relación, regulen y coordinen actividades en el marco del desarrollo económico social y solidario

### ➤ **Delimitación Temporal:**

El plan financiero de la corporación es diseñado para el periodo 2013 – 2015.

## **1.2. Justificación**

El plan financiero que diseñamos ofrece puntos importantes para las actividades de la corporación al permitirle identificar sus problemas y desafíos, formular objetivos con claridad y estrategias para lograrlos; todo este proceso le permitirá asumir una dirección estratégica sobre la base de una teoría general del sistema, la cual consiste en dar un conjunto organizado de elementos integrados y ordenados que tienden hacia un mismo fin, cuyo resultado será superior a la gestión empírica y de buena voluntad que se viene realizando

La Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas del cantón Colta, se encuentra empeñada en evaluar y controlar los procedimientos que se desarrollan en el

área administrativa financiera y contable. Como entidad privada sin fines de lucro es importante que se controle sus recursos para lograr una mayor efectividad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su tarea, por ello el diseño de una planificación va a permitir en el futuro que disponga de un instrumento técnico, confiable para mejorar los procesos, para salvaguardar el patrimonio, verificar la exactitud de la información financiera, formular y promover el logro de sus objetivos y fundamentalmente cumplir con su misión social.

La propuesta de elaborar un plan financiero para el desarrollo de la corporación es importante y factible ya que existe el requerimiento y compromiso de los directivos para implementar el resultado de este trabajo investigativo, ya que se considera necesario realizar una gestión seria de crecimiento para los próximos años, propuesta que mejorará su estructura operativa, haciendo más eficiente la gestión administrativa, ampliando varios proyectos para la educación de los niños, niñas, adolescentes y mujeres, la eficiencia del banco comunal, una mejor coordinación con instituciones públicas y privadas. Y en síntesis el crecimiento integral de la corporación para el cumplimiento con eficacia de la tarea asumida.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Diseñar un plan financiero, como herramienta de gestión para mejorar la administración y manejo contable en la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” para el periodo 2013- 2015.



### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Definir las características funcionales de la corporación que le permita establecer su visión y misión.
2. Realizar el diagnóstico situacional del medio interno y el entorno en el que se desenvuelve la corporación.
3. Formular objetivos y líneas estratégicas.
4. Establecer estrategias, programas, proyectos y actividades que diseñen un plan que garantice la correcta ejecución de sus funciones.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes Investigativos**

La sociedad contemporánea caracterizado por la agudización de las desigualdades que en el marco de una globalización fragmentada ha creado un mundo radicalmente distinto y mucho más complejo que el anterior, un mundo que se sustenta en una permanente evolución de los escenarios en los que se desenvuelve las relaciones y compromisos de la organización con el contexto social; es en condiciones como esta donde la planificación se convierte en una herramienta para tomar decisiones con las que enfrentaremos la interacción de la corporación con el entorno.

En esta perspectiva el diseño de este plan tiene como propósito convertirse en una herramienta que le permita enfrentar con solvencia los nuevos retos de la modernidad ya que en un mundo cambiante ninguna organización, unidad de trabajo o agrupación humana podrá vivir y desarrollarse sin una planificación permanente de sus actividades. Aun cuando en todos los tiempos las sociedades han tenido que organizar sus actividades de acuerdo a un plan determinado está claro que los procesos en muchos casos no cubrían el aspecto científico de la investigación, por ello, en el presente plan nos fundamentamos en los avances científicos de la planificación financiera que considera:

- Flujo de presupuesto
- Flujo de caja
- Plan de inversión
- Plan de aplicación

Se conoce que las organizaciones a través de la historia han debido realizar enormes esfuerzos en materia de planificación para alcanzar sus fines y propósitos, fueron los clásicos de la Administración quienes introdujeron la categoría de planeación en la

literatura científica, al estudiar la productividad del trabajo, la eficiencia y la productividad, pero no desde la perspectiva operacional sino analizando las funciones ubicadas en la cumbre de la pirámide estructural.

Las teorías precedentes son sin duda el fundamento estratégico que nos permitirá desarrollar el plan entendiéndole a la organización como un sistema abierto, dinámico, atento a los cambios del entorno, orientado a la calidad de su gestión y servicios antes que a la cantidad de actividades privilegiando el pensamiento intuitivo y la información cualitativa que nos produzca actitudes proactivas.

El modelo en el que representamos abstraer los elementos relevantes de la corporación con el propósito de concretar una propuesta de planeación financiera, que toma como referentes los momentos utilizados por Carlos Mattos y Mario Astorga:

- **El momento explicativo.-** en este momento hacemos referencia a la construcción de los fundamentos filosóficos, la visión, la misión y los grandes objetivos de la corporación. Este momento hace referencia también a la explicación de la problemática intra, inter y extra organizacional ocurrida en el pasado y en el presente, a fin de poder fundamentar los objetivos y las líneas políticas.
- **El momento prospectivo.-** aquí diseñamos y construimos la propuesta de futuro de la organización, para ello elaboramos los escenarios que nos orientan significativamente el rumbo de la organización y contribuyen a sustentar la visión y la misión.
- **El momento estratégico.-** es en el que exploramos todas las posibilidades y alternativas de cambio, frente a los problemas y amenazas, así como a las fortalezas y oportunidades. Aquí, ponemos en juego nuestra creatividad, imaginación y conocimiento de la organización y el entorno.

- **El momento operativo.-** es la concreción de las diferentes propuestas o alternativas planteadas, en base a los objetivos estratégicos procedemos a definir la programación general y operativa del plan tanto en sus procesos como en sus resultados, haciéndole compatible con la autoevaluación con el propósito de hacer que lo pensado sea realmente ejecutado.

## **2.2. Fundamentación Teórica**

### **2.2.1. Planificación Estratégica.**

Es tan antigua como la humanidad misma, surge del deseo de hacer que el futuro sea mejor que el presente y su proceso para poder realizarlo a lo largo de este prolongado tiempo ha sufrido múltiples variaciones de los que han surgido los diferentes modelos y esquemas de planificación.

Para Alcides Aranda “la planificación es un proceso de gestión que permite visualizar de manera integrada el futuro de las instituciones proceso que se deriva de la filosofía, de la misión, de sus metas y objetivos, así como de las estrategias que permiten asegurar sus logros; le caracteriza como aquel proceso que permite tomar decisiones anticipadas, optimizar recursos, con un contenido político, creativa e innovadora permitiéndole a la institución actuar no como un ente aislado, sino en relación estrecha con el entorno social.”<sup>1</sup>

Para Gerrit Burgwal y Juan Carlos Cuéllar, “la planificación busca transformar la realidad que a pesar de ser una tarea compleja se la puede realizar entre otros aspectos a través del análisis, de las condiciones del entorno, de los cambios que se dan en él y de las oportunidades que se pueden y deben aprovechar. Pero, la transformación de la realidad será infructuosa si al mismo tiempo no se construye una visión de futuro que señale de

---

<sup>1</sup> ARANDA, A. (2000). Planificación Estratégica Universitaria (Primera ed.). Loja.

manera clara y precisa hacia donde ir y de una misión que acompañe cotidianamente los pasos que hay que dar.”<sup>2</sup>

José Carlos Jaramillo manifiesta que el éxito de la planificación consiste en el poder de anticipación, la iniciativa y la reacción oportuna al cambio, sustentando sus actos no en corazonadas sino con un método plan lógico, estableciendo así los objetivos de la organización y la definición de los procedimientos adecuados para alcanzarlos.

“Proporciona un marco de referencia para la actividad organizacional que pueda conducir a un mejor funcionamiento y una mayor sensibilidad de la organización”<sup>3</sup>, para Lourdes Munch, los dirigentes que definen bien el compromiso de la organización con la sociedad, estarán en mejores condiciones de dar dirección y orientación a sus actividades. Las organizaciones funcionan mejor gracias a la guía de un plan, y se tornan más sensibles ante un ambiente en constante cambio.

### **2.2.2. La Planificación y las Corporaciones**

“Son corporaciones, las sociedades de derecho privado, formadas por personas naturales o jurídicas que, sin perseguir finalidades de lucro tienen por objeto planificar y realizar actividades o trabajos de beneficio social o colectivo, a través de una empresa manejada en común y formada con la aportación económica, intelectual y moral de sus miembros”<sup>4</sup>. El Régimen Económico – Financiero, en cuanto al capital social de las corporaciones es variable, ilimitado e indivisible; estará compuesto:

- a. De las aportaciones de los socios;
- b. De las cuotas de ingreso y multas que se impusiere;
- c. Del fondo irrepartible de reserva y de los destinados a educación previsión y asistencia social;
- d. De las subvenciones, donaciones, legados y herencias que ella recibe debiendo estas últimas aceptarse con beneficio de inventario; y,

---

<sup>2</sup> BURGVAL, G., & CUELLAR, J. (1999). Planeación Estratégica y Operativa. Quito.

<sup>3</sup> MUNCH, L. (2010). Planeación Estratégica. México: Trillas.

<sup>4</sup> CASTRO Alfonso, Manual de Administración Financiera.

- e. En general, de todos los bienes muebles o inmuebles que, por cualquier otro concepto, adquiriera la corporación.

Las aportaciones de los socios estarán representadas por certificados nominativos, indivisibles y de igual valor, que serán transferibles sólo entre socios o a favor de la corporación, previa autorización del Consejo de Administración. No se podrá enajenar, ceder, hipotecar, gravar o explotar en provecho personal, todo o parte del capital social.

A las Corporaciones se las clasifican, según la actividad que van a desarrollar, y pertenecerán a los siguientes grupos: producción, consumo, ahorro y crédito o servicios. La Corporación Pucará 4 Esquinas se identifica en la categoría de servicios de aquellas que se organizan con el fin de llenar diversas necesidades comunes de los socios o de la colectividad, promoviendo identidad cultural propia, desarrollando capacidades creativas en el ejercicio digno de los derechos de igualdad para los grupos vulnerables y fomentando un adecuado manejo financiero para incentivar la productividad fundamentalmente agropecuaria en la familia campesina.

Debido a factores tanto internos como externos que están afectando a la organización es necesario que esta se ajuste al entorno, en el que se desenvuelve para que pueda cumplir favorablemente con sus objetivos, explotando al máximo sus capacidades y reduciendo la incertidumbre, es decir se trata de un proceso permanente que nos permita anticiparnos racionalmente a los hechos en función de su naturaleza organizacional dirigiendo sus esfuerzos hacia la consecución de la visión.

Resulta evidente que un plan financiero esté vinculado al campo del manejo de las finanzas, del “Banco Comunal Pucará Cuatro esquinas” y a la propuesta de mejorar sus procesos, para la presente investigación este tipo de planificación lo concebimos dentro de las concepciones prospectiva – indicativa, macrospectiva, en sus formas corresponde a un esquema básico, en su propósito es resolutoria, en su duración de corto plazo y en su significado innovadora y creativa.

### **2.2.3. Las Corporaciones y el Desarrollo Integral**

En los últimos años las corporaciones se han constituido en un mecanismo que coadyuva al desarrollo económico y social de los pueblos, y pretenden aportar en la reducción de la pobreza. Las iniciativas y experiencias en nuestro país han logrado que se reavive los principios de la cooperación, el bien común en el marco de una relación dinámica y equilibrada entre la sociedad, el estado y el mercado, en armonía con la naturaleza que tiene por objeto garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir y la reproducción de la vida de sus miembros en las mejores condiciones de vida posibles.

En realidad el reconocimiento del corporativismo en la constitución política del Ecuador, como parte del sector popular y la economía solidaria ha significado que en esta realidad cambiante en la que vive el sector rural y urbano habrá inesperadas oportunidades de crecimiento para sus comunidades, alentando el nivel de empoderamiento de las mismas en la construcción del “Buen Vivir” que conllevarán a la inclusión social, económica y la democratización de los servicios hacia sectores que generalmente han sido tradicionalmente excluidos. Esta gestión de desarrollo social deberá enmarcarse en la guía diseñada en el plan que proponemos.

La gestión financiera contribuye a la fluidez, a la intermediación de recursos aportando al crecimiento de la economía. La gestión financiera es una de las áreas funcionales importantes en cualquier organización, a ella le corresponde los análisis, decisiones y acciones relacionadas con los medios financieros. Así, la función financiera integra todas las tareas relacionadas con el logro, utilización y control de los recursos financieros de la Corporación.

### **2.2.4. Tipos de Planificación**

En lo que va del presente siglo se han diseñado y aplicado muchos tipos de planificación, uno para empresa, otros para los gobiernos, instituciones públicas, organizaciones sociales, etc., que siendo importantes porque presentan una sistematización que facilita su conocimiento, no hay que olvidar que estas clasificaciones son válidas socialmente por la

fuerza o permanencia de un grupo científico en determinado campo del conocimiento. Así mismo son propuestas de seres humanos, por lo tanto subyacen en ellas una significación ideológica; por ello, solamente citaré en términos generales los tipos de planificación tradicional o indicativa, estratégica o participativa y las que hoy con frecuencia se las está aplicando, conocidas “del Marco Lógico”.

#### **2.2.5. Marco Conceptual:**

- **Planificar.-** Es un proceso mediante el cual una organización construye su propuesta de futuro, su visión de largo plazo, su compromiso con la sociedad y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas y debilidades internas y de las oportunidades y amenazas del entorno, con el fin de evaluar la situación y tomar decisiones para asegurar el futuro (H. Serna).
- **Plan.-** Es el resultado del proceso de planificación que se expresa en un documento guía vinculado a la dirección de la gestión y acciones que deben desarrollar las organizaciones, son los mandamientos que definen las estrategias para el logro de los objetivos, dependiendo de su magnitud el plan se expresa a través de programas, proyectos y actividades en síntesis; el plan se convierte en la herramienta técnica que propone el futuro de la organización.
- **Modelo de planificación.-** Es un referente, un patrón, un paradigma, son propuestas que definen el proceso que se debe seguir para la realización del plan. En lo que va del presente siglo se ha diseñado y aplicado muchos modelos o tipos de planificación que presentan una sistematización que facilitan su realización en determinado campo del conocimiento.
- **Planificación estratégica.-** Es un modelo en el que se concibe a la organización como un sistema abierto y dinámico, sensible a las influencias externas y lista para responder a las exigencias del medio. En su proceso de gestión permite visualizar de manera integrada el futuro de la organización, que se deriva de su filosofía, de sus objetivos por la participación democrática de sus integrantes, el modelo estratégico es crítico de la realidad, parte de una visión de futuro,



considera los aspectos internos y externos de la realidad, es creativa e innovadora se fundamenta en un contenido político filosófico y es muy flexible.

- **Dirección.-** El término implica una toma de postura crítica y un llamado de atención a la realidad, entendido también como una hipótesis de futuro deseado y posible, requiere ser trabajado con la identificación del ámbito territorial – espacial sobre el que actúa una organización.
- **Filosofía organizacional.-** Es la forma de pensar en la que se fundamenta el propósito y el compromiso de la organización, éste está muy relacionado con los valores y la cultura que guían al entorno social.
- **Análisis situacional.-** Es la interpretación de la realidad socio, económica y política de un entorno y de las capacidades de la organización; el análisis se lo realiza a través del uso de los sentidos que en un diagnóstico pueden identificar síntomas, signos y la racionalidad que lo interpreta.
- **FODA.-** Es una técnica de análisis que permite identificar los aspectos positivos como fortalezas, oportunidades y negativos como debilidades, amenazas; así como también aspectos internos y externos de una organización.
- **Objetivos Estratégicos.-** Es el enunciado general de una situación determinada que la organización espera alcanzar en el marco de su finalidad y mediante el cumplimiento de sus funciones, surge de los nudos críticos y desafíos de la organización.
- **Estrategias.-** Proceso que surgen de los objetivos para convertirse en acciones que permiten aprovechar oportunidades y lograr ventajas competitivas. Surgen como respuestas a cambios, por la turbulencia y la vulnerabilidad del entorno.
- **Operación del plan.-** Son acciones tácticas que permiten socializar y empoderar el plan propuesto, logra la aprobación oficial, define el liderazgo

para su asignación y asigna responsabilidades diseñando programas, proyectos y actividades.

- **Evaluación.-** Es un proceso ordenado que busca determinar sistemática y objetivamente en base a indicadores previamente definidos, la pertinencia, eficiencia, eficacia, efectos e impactos generados por los resultados por la implementación del plan, comparados con el compromiso inicial, que son los objetivos estratégicos de la organización.
- **Corporación.-** Es una organización o sociedad que se convierten en entidad jurídica creada bajo las leyes de un estado como una entidad legal separada que tiene privilegios y obligaciones diferentes a las de sus miembros. Esta asociación formal, reconocida como persona jurídica y amparada por el derecho de sociedades.
- **Desarrollo.-** Consiste en un desarrollo económico para satisfacer las necesidades de la sociedad, en la expansión de la libertad, o sea, en el afianzamiento de los derechos humanos y políticos, en el enriquecimiento de la cultura y la difusión de la educación.
- **Gestión Social.-** Enfatiza en la construcción o perfeccionamiento del proyecto, la capacidad y credibilidad organizacional, busca un nuevo comportamiento inspirada en una visión compartida con el entorno y un compromiso que le permita evaluar en base de indicadores el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida.

## **2.3.Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

El diseño de un plan financiero, contribuirá a mejorar la gestión y el manejo contable de la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas”.

## **2.4. VARIABLES**

### **2.4.1. Variable Independiente**

La variable es lo tangible, aquello que vamos a observar y medir en este estudio; tratándose de una investigación descriptiva nuestras variables son independientes y fueron medidas cualitativas y cuantitativamente; se han identificado las siguientes:

- Plan financiero.
- Características funcionales.
- Análisis situacional.
- Estrategias.

## **CAPÍTULO III**

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Modalidad de la Investigación**

El presente trabajo tomó como guía y se apoyó en herramientas y técnicas de investigación que le permitieron desarrollar un proceso lógico para la comprensión del fenómeno, su escenario y relaciones.

##### **3.1.1. Cualit-Cuantitativa**

La presente investigación estuvo delineada bajo el enfoque cualitativo que es conocido también como Investigación predominante, normativa y legal, externa, explicativa, realista apoyando a la investigación lo que permitió:

- Buscar la comprensión de los fenómenos sociales
- Observación naturalista
- Enfoque contextualizado
- Perspectiva desde dentro
- Orientada al descubrimiento de hipótesis
- Énfasis en el proceso
- No generalizable, estudio de casos en su contexto
- Holístico
- Asume una realidad dinámica.

#### **3.2. Tipos de Investigación**

Para desarrollar el presente trabajo tomamos como referencia los siguientes tipos de investigación:

### ➤ **Investigación Bibliográfica -Documental**

Es parte principal de la investigación científica que permitió conocer, comparar, ampliar profundizar y deducir diferentes enfoques y teorías de diversos autores, que se basó en documentos con la finalidad de obtener resultados que sirvieron de base para el desarrollo de la investigación. Se buscó bibliografía referente a la planificación estratégica y sus elementos, y el trabajo se apoyó en documentos de constitución, promociones, facturas, actas, entre otros, que fueron documentos de soporte

### ➤ **Investigación Descriptiva, de Campo y Documental:**

La investigación descriptiva tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre la situación de la Corporación y las perspectivas para su desarrollo, basándose en documentos, libros, revistas, periódicos y otras publicaciones.

Es una investigación de campo, porque estudia de manera sistemática los hechos en el lugar que se produce los acontecimientos. En esta modalidad la autora del presente trabajo investigativo tomo contacto en forma directa con los socios y el personal de la Corporación para analizar la información obtenida.

Complementariamente el trabajo es de carácter documental, que consiste en llegar a conocer las situaciones, cualidades y actitudes predominantes a través de la exploración de documentos, objetos, procesos y fuentes secundarias que aporten al entendimiento de nuestro problema.

Finalmente tomamos como modelo a las investigaciones, que nos permitirá analizar las características y la situación de la Corporación, para luego sintetizar en un diagnóstico que nos llevó a formular objetivos y las estrategias del plan.

### **3.3. Población y Muestra**

#### **3.3.1. Población**

Es necesario determinar la unidad de estudio y elementos con quienes se va llevar a cabo la investigación. En nuestro caso la población a ser estudiada está conformada por los funcionarios y trabajadores de la Corporación que son en un número de 10 personas, dos en el Banco Comunal y 8 en los diferentes proyectos; un universo entre socios y población beneficiada las que integran y participan actualmente en los diferentes programas y acciones de la corporación dirigidos a niñas/ños, adolescentes, personas con capacidades especiales, migrantes, mujeres, adultos mayores, grupos para pequeños programas productivos, medio ambiente y liderazgo, caja de crédito comunal las que sumarían aproximadamente 2.500 personas, detalladas de la siguiente manera:

**Cuadro N° 1**  
**Programas Productivos**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Socios del banco comunal	50
2	Socios de la corporación	20
3	Socios con crédito del banco comunal	100
4	Proyecto de erradicación del trabajo infantil.- Se trabaja con 6 comunidades de Colta y Guamote, atendidos una población	700
5	Proyectos de atención para adultos mayores en la parroquia Santiago de Quito población de	100
6	Programas productivos	300
7	Talleres de capacitación y actividades para mujeres	500
8	Trabajo con migrantes	130
9	Atención a personas con capacidades especiales	150
10	Formación en liderazgo	146
11	Capacitación de acciones para la conservación del medio ambiente	290
12	Funcionarios y voluntarios	14
<b>TOTAL:</b>		<b>2.500</b>

**Fuente:** entrevistas

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

### **3.3.2. Muestra**

Para determinar una representación válida de la población de los socios y pobladores en el medio externo, se tomó una muestra probabilística por conveniencia y considerando las cuotas que conforman en universo equivalente al 5%, lo que dio un total de 125 integrantes y en el medio interno se trabajó con el universo de funcionarios y trabajadores vinculados a la Corporación.

En la toma de la muestra se aplicó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{K^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + K^2 \cdot p \cdot q \cdot N}$$

n	Tamaño de la muestra	=	125
N	Tamaño del universo	=	2.500
K	Coefficiente de confianza	=	2,69
E	Error	=	(0,10)
p	Probabilidad favorable	=	(0.50)
q	Probabilidad desfavorable	=	(0.50)

### 3.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos

#### 3.4.1. Métodos

Son formas y procedimientos que nos permitirán entender el problema, su esencia y relaciones, los métodos utilizados son:

##### 3.4.1.1. Inductivo – Deductivo

La aplicación de este método en nuestro trabajo de investigación, se lo aplico en el análisis de la información obtenida a través de las técnicas de cuestionario, tanto para el medio interno como en el entorno y nos permitió concluir definiciones desde casos y expresiones particulares a situaciones generales o viceversa.



#### **3.4.1.2. Analítico – Sintético**

En el método analítico disgregará las características internas del objeto de estudio, es decir, conocer misión, visión, objetivos, situación administrativa financiera de la corporación, con la finalidad de determinar la situación actual y parámetros de desempeño de la organización, el sintético es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades, esto se logrará mediante la aplicación de estrategias que enfrenten las debilidades y amenazas de manera cualitativa y cuantitativa.

#### **3.4.1.3. Dialéctica**

El análisis crítico de la situación de la empresa confrontada con la realidad del entorno y cotejada con parámetros y normas de calidad en la gestión, a través de este método nos permite el reconocimiento de nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para relacionarlos con los objetivos y programar acciones.

### **3.4.2. Técnicas**

Las acciones realizadas para recopilar la información básicamente fueron las siguientes.

#### **3.4.2.1. Encuestas**

La información recogida por medio de esta técnica se empleó para realizar un análisis cuali-cuantitativo con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se expresan en la gestión de la Corporación, calidad de los servicios y el impacto social.

#### **3.4.2.2. Entrevista**

Esta técnica estuvo orientada a establecer contacto con las personas que se consideren fuente de información directa. Fue un diálogo intencional, una conversación personal que el entrevistador establece con el sujeto investigado, con el propósito de obtener

información, amplia sobre los factores internos, fuerzas externas que actúan en la gestión de la Corporación.

### **3.4.3. Instrumentos**

#### **3.4.3.1. Observación**

Estas acciones para recoger información nos permitieron establecer el proceso, las características y propósitos de la Corporación y de lograr la capacidad de elaborar la misión, visión, fundamentados en valores y principios.

#### **3.4.3.2. Formularios Impresos**

Los que contenían un conjunto de preguntas dirigidas a los socios de la Corporación.

#### **3.4.3.3. Guía de entrevistas**

Preguntas previamente establecidas para ser realizadas a los funcionarios y trabajadores de la Institución.

### **3.5. Resultados**

Por las facilidades y vínculo directo con la Corporación, las técnicas de recolección de información se las aplicó de manera directa y en el transcurso de las actividades que desarrollaban los funcionarios, socios y beneficiarios; básicamente para el levantamiento de información se realizó entrevistas a directivos, funcionarios, socios y dirigentes referentes de los programas, observaciones de la gestión y operatividad en los procesos y también se recogió información secundaria a través de técnicas bibliográfica y linkográficas, información que por medio de la técnica de análisis FODA nos permitió identificar las fortalezas y debilidades en el medio interno y las oportunidades y amenazas en el entorno.

### **3.5.1. En el medio interno**

#### **FORTALEZAS**

- Equipo Técnico capacitado.
- Infraestructura adecuada
- Experiencia en trabajos de desarrollo social.
- Capacidad en sus directivos.
- Reconocimiento social del entorno, a la labor desempeñada
- Diversidad de programas
- Equipos y recursos actualizados que facilitan la labor.
- Ubicación estratégica para la atención a los diferentes sectores sociales.

#### **DEBILIDADES:**

- Inexistencia de un plan guía para la gestión administrativa y financiera de la corporación.
- Falta de claridad e indefinición en los objetivos operativos de la corporación.
- Deficiente manejo financiero y contable.
- Falta procesos continuos de capacitación.
- Inexistencia de un manual de procesos financieros.
- Retraso en la presentación de los Estados Financieros, en forma oportuna, al representante legal y Coordinador General de la Corporación.
- No se realiza la evaluación a los diferentes programas, como herramienta para la toma de decisiones.
- Desorden en la gestión administrativa y financiera.
- Bajo tiempo de permanencia de los funcionarios operativos en la actividad.
- Capital insuficiente para el cumplimiento de los propósitos.
- Deficiente control en el manejo contable.
- Falta de información actualizada sobre los requerimientos para el desarrollo social.

### 3.5.2. En el entorno

**Cuadro No. 2**  
**Oportunidades**

Oportunidad	Impacto
Ley para personas con capacidades especiales.	Regula la gestión y permite la inclusión en la comunidad
Existencia de programas similares, tanto públicos como privados.	Facilita la coordinación.
Fuentes de financiamiento	Permite concretar la ejecución de la propuesta.
Instituciones afines que permiten otorgar una mayor cobertura.	Permitirá el crecimiento de la corporación.
Facilidades y apertura de canales de socialización de los servicios.	Brinda la posibilidad de dar a conocer nuestra gestión y los programas.
Apoyo de Instituciones gubernamentales y no gubernamentales	Apoyo permite dinamizar la gestión y cumplir con los propósitos establecidos en la corporación.
Nuevos conocimientos y técnicas para la atención a sectores vulnerables.	Facilita el trabajo y nos permite mejorar la calidad y eficiencia en nuestra gestión.
Existencia de organizaciones comunitarias.	Facilita la coordinación para el desarrollo de nuestro compromiso

**Fuente:** entrevistas

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

**Cuadro No. 3**

**Amenazas**

<b>Amenaza</b>	<b>Impacto</b>
Politiquería y clientelismo	Crea desconfianza en los programas y en sus ejecutivos
Incidencia de sectas	Distrae y dificulta la participación en los programas
Cambio de políticas gubernamentales	Inestabilidad en la gestión.
Migración	Afecta la unidad familiar dificultando el trabajo
Inestabilidad en la entrega de aportes	Crea incertidumbre y desestabiliza a los programas.
Leyes laborales y controles financieros, inadecuados y rígidos.	Complica la contratación del personal, dificulta la gestión administrativa y disminuye la competencia.
Dificultades para lograr créditos.	Limita el acceso a tecnología y crecimiento.

**Fuente:** entrevistas

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

**Interpretación del FODA**

- La Corporación Pucara 4 Esquinas, es una Institución descentralizada, destinada a ofertar servicios básicos para el desarrollo social con calidad y calidez a la población de las diferentes comunidades del Cantón Colta, identificándose que el principal problema es la falta de una guía técnica, objetivos y estrategias para el cumplimiento de la misión dentro de la corporación, evidenciándose la falta de acciones para la captación de fondos disponibles que permitan la ejecución de programas.

- La Corporación Pucara 4 Esquinas, requiere adecuar un modelo financiero y de gestión administrativa para mejorar las operaciones para el desarrollo y crediticias, en base de la aplicación de las disposiciones y normativas que los órganos de control tributario y contable disponen en el país.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. MARCO PROPOSITIVO**

#### **4.1. Plan Estratégico**

##### **4.1.1. Título**

“Planificación Financiera de la Corporación para el Desarrollo Integral PUCARÁ 4 ESQUINAS, del Cantón Colta, Provincia de Chimborazo, en el período 2014-2016”.

##### **4.1.2. Institución Ejecutora**

El presente trabajo de investigación ha sido ejecutado en la corporación para el desarrollo integral “Pucará 4 Esquinas”; para ello, se consideró los varios ámbitos de incidencia básicamente en el trabajo para el desarrollo social, la educación de los niños/as, adolescentes y mujeres, considerados como sectores vulnerables en el entorno social; la dinamización productiva a través de dinamizar e incentivar el ahorro y el crédito por medio del Banco Comunitario y el fomento de valores que promueven la convivencia colectiva y el buen vivir.

##### **4.1.3. Beneficiarios**

Básicamente son los niños/as, adolescentes y mujeres de las comunidades del sector rural con población indígena mayoritaria que habitan en los Cantones Colta, Riobamba, Guamote y Alausí en la provincia de Chimborazo quienes acceden a programas educativos orientados a promover y construir una identidad propia, los productores que han logrado acceder a los créditos para dinamizar sus actividades productivas, mejorar su calidad y ampliando su oferta, las comunidades que lograr concienciar sobre sus derechos que promueven el Sumak Kausay, los trabajadores y funcionarios que con mística social realizan su misión.

#### **4.1.4. Lema de la corporación**

Construyendo identidad cultural propia para desarrollar capacidades que garanticen derechos de igualdad que promueva el SUMAK KAWSAY en el marco de un crecimiento digno y sostenido.

#### **4.2. Contenido de la propuesta**

El diseño del plan financiero de la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” contiene la información que nos permite caracterizar de manera detallada a la organización, en la caracterización se explica claramente sobre los servicios que como fruto de sus actividades ofrece, la metodología y las prácticas con las que realiza su trabajo y los sectores sociales con los cuales se halla comprometida la organización para el desarrollo. Identifica la esencia es decir la razón de ser de la corporación, pero también ubicamos rasgos de su apariencia integral como la magnitud, los procesos que desarrolla, la organización, los valores, principios, etc.

La caracterización que permitió establecer la misión y visión de la organización, fue el marco dentro del cual realizamos el análisis situacional, tanto del medio interno como del entorno, de esta manera también se pudo, en base a técnicas de análisis, identificar los aspectos positivos y negativos, el problema y los escenarios para su solución, los que a su vez provocaron la formulación de objetivos.

Habiéndose formulado los objetivos a continuación la propuesta establece líneas de acción plasmadas en estrategias y estructuradas en el plan que se detalla en cada uno de los planes operativos de acciones inmediatas.

Adicionalmente en la propuesta incluimos las conclusiones a las que arribó la investigación y las recomendaciones que de ellas surgieron.



#### **4.2.1. Antecedentes**

La Corporación para el Desarrollo Integral PUCARA 4 ESQUINAS, es una organización de derecho privado sin fines de lucro, de servicio social para la colectividad, creada mediante Acuerdo Ministerial 680 del Ministerio de Bienestar Social en el año 1993, se encuentra ubicada en la Comunidad Pulucate 4 Esquinas de la Parroquia Columbe Cantón Colta, Provincia de Chimborazo, a 7 km. De la vía Panamericana Sur, Riobamba – Columbe, en el margen izquierdo.

En los últimos años, la Corporación Pucará 4 Esquinas ha venido desenvolviéndose en diferentes campos del desarrollo social para sus socios y las comunidades aledañas.

Con la finalidad de incrementar el desarrollo agrícola ganadero y artesanal en la zona se han agrupado 15 mujeres para beneficiarse de los fondos del Programa de Desarrollo para los Pueblos y Nacionalidades PRODEPINE, por un monto de 2.000 dólares y como contraparte la cantidad de 400 dólares.

La Corporación Pucara 4 Esquinas es creada con un propósito, el de iniciar una actividad productiva de mujeres microempresarias, que por su buen manejo en el campo financiero ha obtenido un reconocimiento como banco comunal, el mismo que es controlado y evaluado por en PRODEPINE, Además de capacitar a la directiva de la Institución, hasta el 15 de octubre del 2005.

A partir de esta fecha PRODEPINE da por terminado el Convenio, y entrega por fondos depositados en donación por el monto de \$ 2.000 dólares, además de muebles de oficina, con lo que esta Corporación toma la iniciativa de seguir con la labor de captar ahorros y colocar créditos. Los mismos que ascienden a \$ 10.000 dólares en ahorros aproximadamente, y los créditos por un monto de 15.000 dólares.

Vale recordar que esta es una organización corporativa, ya que cumple con los requerimientos de las sociedades de derecho privado, formadas por personas naturales o jurídicas que, sin perseguir finalidades de lucro tienen por objeto planificar y realizar

actividades o trabajos de beneficio social o colectivo, a través de una organización manejada en común y formada con la aportación económica, intelectual y moral de sus miembros. Se constituyó con un número indefinido de socios cuya caracterización tiene enfoque en las disposiciones contenidas en el título XXX del libro primero del Código Civil, con una duración de tiempo indefinido, pudiendo disolverse por la voluntad mayoritaria de sus socios o por causas legales, las actividades de carácter religioso o proselitismo partidista quedan excluidas de su ámbito de acción.

#### **4.2.2. Razón Social**

Es una organización de derecho privado sin fines de lucro, de servicio social para la colectividad; en su quehacer se asume la tarea de incrementar el desarrollo, promueve y busca el bien común especialmente de las personas, familias, grupos y comunidades que viven en condiciones de pobreza y/o marginalidad, pudiendo realizar actividades en los diferentes campos de acción: educación, cultura, capacitación, trabajo, salud, medio ambiente, desarrollo comunitario, pequeña producción, consumo popular, derecho humano, en lo deportivo - recreativo, en lo urbano y rural.

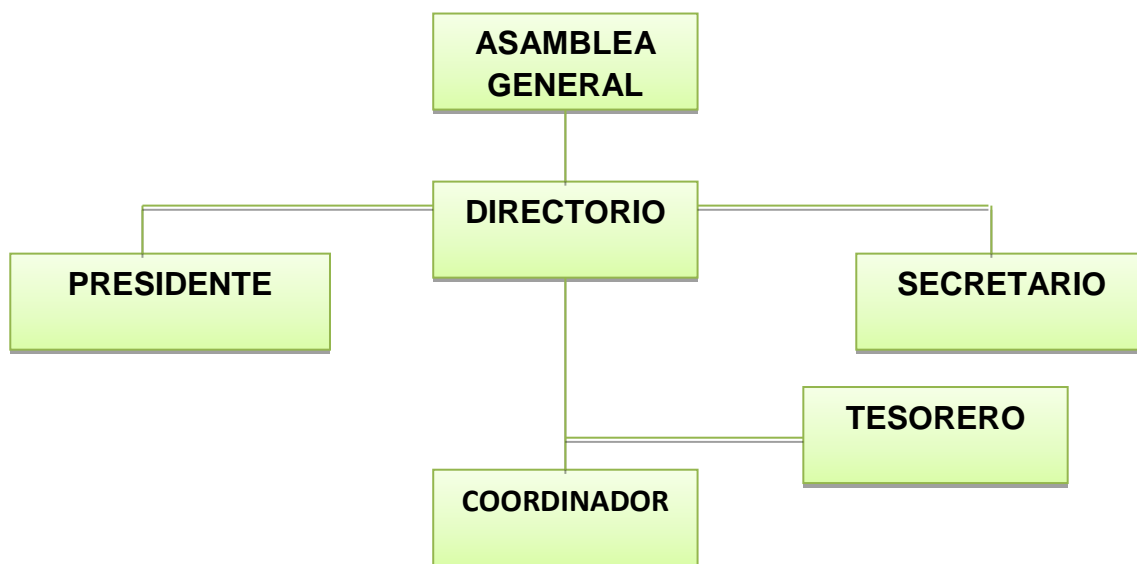
La corporación se ha constituido en un apoyo importante para el desarrollo de la comunidad, se ha comprometido con el avance de sus habitantes, promoviendo el SUMAK KAWSAY.

En el objetivo de promover y buscar el bien común la corporación declara como sus propósitos principales:

- a. Realizar encuentros, seminarios, simposios, cursos y eventos para alcanzar el SUMAK KAWSAY.
- b. Crear y administrar centros de estudios y de investigación, bibliotecas, centros de documentación y bases de datos orientados al crecimiento personal.

- c. Crear, promover programas y proyectos de desarrollo social, sostener y administrar centros abiertos, jardines infantiles, hogares u otros similares, de niños/as, jóvenes, ancianos, hospederías, policlínicos y centros comunitarios para lo cual se acudirá ante las autoridades competentes a fin de gestionar la autorización de su creación y el apoyo correspondiente.
- d. Asociarse en forma transitoria y permanente con otras instituciones u organizaciones nacionales o extranjeras, que persigan fines análogos.
- e. Implementar programas para el mejoramiento de la producción y comercialización agrícolas, de artesanías, industriales, ganaderas y otros que incidan en el crecimiento económico y el alivio de la pobreza.

#### 4.2.3. Estructura Orgánica Estructural de la Corporación para el Desarrollo Integral PUCARÁ 4 ESQUINAS



**Fuente:** Estatutos de la Corporación

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

La Corporación para el Desarrollo Integral Pucara 4 Esquinas, está gobernado por:

- La Asamblea General
- El Directorio
- Comisiones

#### **La Asamblea General**

Es el órgano supremo de la **CORPORACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL “PUCARA 4 ESQUINAS”**, y está constituida por sus miembros fundadores y activos, en goce de sus derechos.

- La Asamblea General será Ordinaria y Extraordinaria.
- La Asamblea General Ordinaria se reunirá una vez al año.

- La Asamblea General Extraordinaria se reunirá por la petición de más del cincuenta y uno por ciento de sus miembros.
  
- Son funciones de la Asamblea General:
  - Velar por el cumplimiento de los objetivos de la Corporación.
  - Elegir a los miembros del directorio: Presidente, Vicepresidente, Director Ejecutivo, Secretario y Tesorero.
  - Aceptar nuevos socios;
  - Analizar la reforma del estatuto y someterla a conocimiento de la autoridad competente;
  - Conocer y aprobar la reforma del estatuto y someterla a conocimiento de la autoridad competente.
  - Conocer y aprobar el informe anual del presidente, y del Director Ejecutivo.
  - Decidir y / o aprobar la integración de la Corporación con otras entidades jurídicamente reconocidas.
  - Remover al presidente o director ejecutivo.
  - Aprobar el reglamento interno de la Corporación.
  - Conocer y aprobar el plan anual de trabajo de la Corporación.
  - Determinar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias de los miembros.
  - Decidir la disolución de la Corporación y el destino de sus bienes.
  - Autorizar gastos superiores a cincuenta salarios mínimos vitales generales.
  - Las demás que le confiere el presente estatuto

## **Del Directorio**

El Directorio de la **CORPORACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL “PUCARA 4 ESQUINAS”**, se halla integrado por los seis miembros elegidos por la Asamblea General de entre los miembros y ejercerán sus funciones durante el periodo de dos años pudiendo ser reelegidos por un periodo adicional.

El directorio electo y de derecho será compuesto por las siguientes dignidades:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario
- Tesorero
- Coordinador
- Tres Vocales Principales
- Tres Vocales Suplentes.

Este organismo sesionara una vez al mes. Las decisiones, al interior del Directorio, se adoptaran por mayoría simple de votos de los miembros fundadores, el Presidente tendrá voto dirimente.

## **Funciones del Directorio.**

- Identificar y definir las políticas de la Corporación.
- Designar representantes de la Corporación ante organismos nacionales e internacionales.
- Conocer y aprobar proyectos que serán presentados por el Presidente, luego del correspondiente estudio técnico.
- Contribuir a la coordinación interinstitucional.
- Autorizar la suscripción de convenios internacionales y de convenios con entidades nacionales, de acuerdo con las normas del reglamento general.
- Proponer a la Asamblea General nuevos campos de actividades:

- Los demás contemplados en el presente estatuto.

### **Del Presidente**

Son funciones y atribuciones del Presidente:

- Cumplir y hacer cumplir el estatuto y reglamentos
- Convocar y presidir las sesiones de Asamblea General ordinaria, extraordinaria y del Directorio.
- Firmar la correspondencia oficial y más documentos de la Corporación.
- Autorizar gastos e intervenir en todo cuanto se relacione con el manejo de fondos, con su firma y del tesorero.
- Velar por el fiel cumplimiento del Estatuto, Reglamentos y Resoluciones de la Asamblea general y Directorio.
- Informar a la Asamblea General de socios, directorio todos los pormenores de la Organización.
- Representar legal y jurídicamente a la Corporación.
- Dirimir con su voto los empates en las votaciones

### **Del Vicepresidente.**

Funciones:

- El Vicepresidente subrogara al Presidente en sus funciones por falta o ausencia temporal de este en todas sus obligaciones y deberes.
- Asistir y colaborar en las funciones asignadas al Presidente de la Asociación.
- Coordinar y organizar las acciones encomendadas a las comisiones que se conformen en la Asociación.
- Proponer proyectos de inversión y de producción a favor de los socios de la Asociación; y,
- Gestionar la obtención de recursos técnicos y financieros a favor de la Asociación.

### **Del Secretario.**

Son funciones:

- Convocar a las sesiones del directorio y Asamblea General previa disposición del Presidente.
- Constatar el quórum reglamentario en Asambleas y sesiones e informar al presidente para que proceda a instalar las mismas.
- Llevar el control de las votaciones y proclamar los resultados de las mismas exceptuando las elecciones de los dirigentes.
- Redactar actas de las sesiones de la Asamblea General y del Directorio.
- Llevar la correspondencia de la corporación.
- Elaborar con el Presidente el respectivo orden del día para las sesiones convocadas.
- Llevar los libros de actas de la Asamblea General, del Directorio y fichas de registro actualizado de los socios.
- Suscribir conjuntamente con el Presidente las actas de las sesiones.
- Llevar y cuidar el archivo y más registros de la corporación; y
- Las demás que señalen este Estatuto y los Reglamentos.

### **Del Tesorero /a:**

Son funciones:

- Responder pecuniaria, personal y solidariamente con el Presidente, sobre el manejo de fondos de la Corporación.
- Llevar al día la contabilidad y todos los documentos e instrumentos legales que abalizan este movimiento.
- Presentar los informes económicos que sean solicitados por el Directorio y la Asamblea General.
- Efectuar las inversiones o pagos que fueren ordenados por el Directorio;



- Firmar conjuntamente con el Presidente todo egreso y llevar correctamente las cuotas de la Corporación: y
- Las demás funciones que establezcan en el reglamento interno y la Asamblea General.

En caso de falta o impedimento del tesorero/a titular en el Directorio, designara a uno de sus miembros para que reemplace con las mismas atribuciones y responsabilidades que el titular, en calidad de tesorero interino.

### **Del Coordinador.**

Son funciones:

- Intervenir con responsabilidad en las actividades encomendadas por la organización.
- Es el asesor de la Corporación, intervendrá conjuntamente con el presidente en la defensa judicial, extrajudicial de los bienes e imagen y Son
- Al Coordinador le corresponde procurar la integración armónica, cordial de los socios, Dirigentes y con las demás organizaciones; en caso de haber conflictos internos, participara como mediador para la superación de los problemas; y,
- Presentar informes legales cuando fuere del caso solicitados por la Asamblea General o Directorio.

### **De los Vocales.**

Son deberes y atribuciones:

- Presidir las comisiones que se conformen al interior de la organización.
- Subrogar a los demás miembros del directorio en caso de ausencia temporal o definitiva.
- Presentar los Programas de trabajo, de las comisiones especiales que les presidieren, informar oportunamente al directorio sobre su cumplimiento; y.

- Los demás que le fueren asignados por el estatuto, su reglamento y organismos directivos de la organización.

#### **4.2.4. Los valores y principios de la Corporación para el Desarrollo Integral Pucará 4 Esquinas**

El accionar de la organización corporativa para el desarrollo integral se fundamenta en principios y valores que deberán ser considerados por los integrantes y apreciados por sus socios y beneficiarios

- **Responsabilidad.-** en todo nuestro accionar se manifiesta el cumplimiento a cabalidad de los compromisos asumidos, aceptando el deber de aportar con nuestro esfuerzo en la consecución de los propósitos organizacionales.
- **Honestidad.-** Concebimos a la honestidad como la combinación de actitudes positivas que nos permiten cumplir con transparencia, oportunidad, y respeto todas las actividades relacionadas con el que hacer de nuestra corporación.
- **Solidaridad.-** Sentimiento de unidad recíproca para la consecución de metas o intereses comunes; que se logrará consolidando una relación fraternal entre quienes conformamos la empresa artesanal, y garantizando un ambiente armónico hacia nuestros socios.
- **Equidad.-** Implica la tarea de luchar por la igualdad de oportunidades para quienes integran los diferentes programas de la corporación, especialmente para los sectores vulnerables de este sector social.
- **Calidad.-** Basada en el afán de satisfacer plenamente la exigencia de nuestros socios y beneficiarios, tanto en la gestión para lograr fondos, cuanto en la atención de los diferentes programas.

- **Disciplina.-** Como un aporte que determinan las normas para el logro de las metas y propósitos de la corporación.
- **Trabajo en equipo.-** que nos permite la coordinación adecuada para optimizar los esfuerzos y aprovechar eficientemente los recursos.
- **Transparencia.** - como una actitud que brinde confianza en nuestras acciones y reconocimiento social.
- **Lealtad.-** es la consecuencia con nuestra misión y que en todos nuestros actos lo aplicamos.

#### **Principios:**

- **Democracia.-** es nuestro principio brindar apertura para que quienes conforman la corporación, participen y aporten con criterios para su crecimiento.
- **Cumplimiento de las leyes y normas vigentes.-** La corporación, para garantizar el cumplimiento pleno y máximo de todos los principios y valores citados, enfatizará sus acciones en el orden, disciplina, puntualidad y el autocontrol en su accionar de tal manera que nos permita un cabal cumplimiento de la misión y los objetivos planteados..
- **Calidad del producto.-** Todas nuestras acciones están guiadas bajo exigentes parámetros y normas que garanticen la eficiencia de los servicios y la alta satisfacción de los sectores sociales a los que atendemos.
- **La calidez en la atención a nuestros beneficiarios.-** es una norma expresada en la forma de atender nuestros programas, la que se refleja en la fidelidad y satisfacción de quienes participan en nuestra acción de desarrollo social.

#### **4.2.5. Visión de la Corporación para el Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas”**

“Organización Corporativa Líder, referente por su compromiso y gestión para el bienestar de grupos vulnerables que habitan en el entorno de influencia del Cantón Colta”

#### **4.2.6. Misión de la corporación para el desarrollo integral “Pucará 4 Esquinas”**

“Comprometidos en promover y gestionar el bien común, especialmente de personas, familias, grupos y comunidades que viven en condiciones de pobreza y o marginalidad, a través de implementar estrategias para el desarrollo integral, en lo educativo, cultural, pequeña producción, crédito, salud, medio ambiente, derechos humanos, deportivo y recreativo; dirigido a la población que habita en el entorno vinculado al Cantón Colta”.

### **4.3. Diagnóstico estratégico de la corporación.**

#### **4.3.1. Análisis situacional FODA**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p><b>F1:</b> Equipo Técnico capacitado.</p> <p><b>F2:</b> Infraestructura adecuada</p> <p><b>F3:</b> Experiencia en trabajos de desarrollo social.</p> <p><b>F4:</b> Capacidad en sus directivos.</p> <p><b>F5:</b> Reconocimiento social del entorno, a la labor desempeñada</p> <p><b>F6:</b> Diversidad de programas</p> <p><b>F7:</b> Equipos y recursos actualizados que facilitan la labor.</p> <p><b>F8:</b> Ubicación estratégica para la atención a los diferentes sectores sociales.</p>	<p><b>D1:</b> Inexistencia de un plan guía para la gestión administrativa y financiera de la corporación.</p> <p><b>D2:</b> Falta de claridad e indefinición en los objetivos operativos de la corporación.</p> <p><b>D3:</b> Deficiente manejo financiero y contable.</p> <p><b>D4:</b> Falta procesos continuos de capacitación.</p> <p><b>D5:</b> Inexistencia de un manual de procesos financieros.</p> <p><b>D6:</b> Retraso en la presentación de los Estados Financieros, en forma oportuna, al representante legal y Coordinador General de la Corporación.</p> <p><b>D7:</b> No se realiza la evaluación a los diferentes programas, como herramienta para la toma de decisiones.</p> <p><b>D8:</b> Desorden en la gestión administrativa y financiera.</p> <p><b>D9:</b> Bajo tiempo de permanencia de los funcionarios operativos en la actividad.</p> <p><b>D10:</b> Capital insuficiente para el cumplimiento de los propósitos.</p> <p><b>D11:</b> Deficiente control en el manejo contable.</p> <p><b>D12:</b> Falta de información actualizada sobre los requerimientos para el desarrollo social.</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p><b>O1:</b> Ley para personas con capacidades especiales.</p> <p><b>O2:</b> Existencia de programas similares, tanto públicos como privados</p> <p><b>O3:</b> Fuentes de financiamiento</p> <p><b>O4:</b> Instituciones afines que permiten otorgar una mayor cobertura.</p> <p><b>O4:</b> Facilidades y apertura de canales de socialización de los servicios</p> <p><b>O5:</b> Apoyo de Instituciones gubernamentales y no gubernamentales</p> <p><b>O6:</b> Nuevos conocimientos y técnicas para la atención a sectores vulnerables</p> <p><b>O7:</b> Existencia de organizaciones comunitarias.</p>	<p><b>A1:</b> Politiquería y clientelismo</p> <p><b>A2:</b> Incidencia de sectas</p> <p><b>A3:</b> Cambio de políticas gubernamentales</p> <p><b>A4:</b> Migración</p> <p><b>A5:</b> Inestabilidad en la entrega de aportes</p> <p><b>A6:</b> Leyes laborales y controles financieros, inadecuados y rígidos</p> <p><b>A7:</b> Dificultades para lograr créditos.</p>

**Fuente:** Entrevistas, observaciones, registros

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

#### 4.3.2. Identificación del problema central

##### Árbol de problemas

Utilizando la técnica Árbol de Problemas, se logró analizar, identificando el problema central y su relación con las causas que le originaron y las consecuencias que este problema provoca en el contexto de la realidad y desarrollo de la gestión en la Corporación 4 Esquinas



**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

#### **4.3.3. Objetivos Estratégicos**

Identificado el problema central, sus causas y efectos, en base de ello formulamos el Objetivo Estratégico del Plan y las líneas estratégicas para su operación:

- Mejorar la gestión administrativa y financiera de la Corporación para el Desarrollo Integral Pucará 4 Esquinas, a través de ordenar sus procesos, coordinando las acciones entre los diferentes programas transparentando el manejo financiero y aprovechando las oportunidades que ofrece el entorno.

#### **4.3.4. Líneas estratégicas**

- a. Realizar un estudio permanente de las demandas que hacen los sectores sociales del entorno de la Corporación, para garantizar su bienestar y desarrollar programas acordes a esos requerimientos.
- b. Establecer un modelo Orgánico de funciones y operativo para una gestión por objetivos sujeta a Evaluación.
- c. Capacitar de manera continua al personal, actualizando conocimientos y destrezas en todas las áreas inherentes al quehacer de la Corporación.
- d. Ampliar la cobertura de beneficiarios a través de programas que dinamicen el desarrollo y bienestar social.
- e. Lograr el incremento de fondos para el financiamiento de los programas, aprovechando los recursos que instituciones nacionales y extranjeras ofrecen para estos fines.

#### 4.4. Formulación de estrategias

<b>Formular estrategias para establecer una gestión administrativa y financiera planificada de la Corporación para el Desarrollo Integral Pucará 4 Esquinas.</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Estrategias</b>
1. Realizar un estudio permanente de las demandas que hacen los sectores sociales del entorno de la Corporación, para garantizar su bienestar y desarrollar programas acordes a esos requerimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaborar formularios para consultas a los socios y beneficiarios del entorno.</li> <li>➤ Recabar información por medio de entrevistas, sondeos, sobre los requerimientos de servicios para el bienestar de los grupos vulnerables en instituciones y organizaciones y en los espacios donde se origina la necesidad.</li> <li>➤ Adaptar de acuerdo a nuevos conocimientos y técnicas los métodos apropiados para una eficiente atención y servicios a los distintos programas,</li> </ul>
2. Establecer un modelo Orgánico de funciones y operativo para una gestión por objetivos sujeta a Evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formular un reglamento normativo que regule el funcionamiento de la corporación.</li> <li>➤ Elaborar un Manual de Funciones y procesos como guía para la operatividad y coordinación en cada uno de los programas y acciones que se ejecutan.</li> <li>➤ Realizar un plan de gestión considerando los diferentes programas, recursos y número de beneficiarios.</li> </ul>



<p>3. Capacitar de manera continua al personal, actualizando conocimientos y destrezas en todas las áreas inherentes al quehacer de la Corporación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover la capacitación, a través de las ofertas que realizan instituciones del gobierno y otras organizaciones similares-</li> <li>➤ Destinar horarios para la capacitación del talento humano.</li> <li>➤ Motivar a través de incentivos los esfuerzos por capacitarse que realiza el talento humano.</li> </ul>
<p>4. Ampliar la cobertura de beneficiarios a través de programas que dinamicen el desarrollo y bienestar social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Presentar una campaña publicitaria en los medios de comunicación para mostrar la eficiencia y resultados de nuestra gestión.</li> <li>➤ Realizar un análisis de las oportunidades para abrir nuevos programas, focalizando al grupo objetivo y el lugar para su ejecución.</li> <li>➤ Presentar rendición de cuentas para que los beneficiarios y sectores sociales del entorno valoren el impacto de nuestra gestión.</li> </ul>
<p>5. Lograr el incremento de fondos para el financiamiento de los programas, aprovechando los recursos que instituciones nacionales y extranjeras ofrecen para estos fines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mantener costos reducidos de operación y ejecución de los programas, mediante el eficiente aprovechamiento de los recursos y evitando su desperdicio.</li> </ul>

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

#### **4.5. Plan Operativo de Acciones**

En los cuadros que a continuación exponemos, se detallarán las estrategias, relacionándolas a cada una de ellas con el objetivo estratégico, también se señala los indicadores que nos permiten medir el avance de la ejecución, el tiempo en el que se deben ser ejecutados, los responsables de su ejecución y los resultados que aspiramos alcanzar.

Objetivo Estratégico											
1. Realizar un estudio permanente de las demandas que hacen los sectores sociales del entorno de la Corporación, para garantizar su bienestar y desarrollar programas acordes a los requerimientos.											
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma								Resultados Esperados
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4					
			Semestres								
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do		
Elaborar formularios para consultas a los socios y beneficiarios del entorno.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de beneficiarios</li><li>- Cantidad de encuestas.</li></ul>	Directiva - Comisión	x							Contar con instrumento para levantar información.	
Recabar información por medio de entrevistas, sondeos, sobre los requerimientos de servicios para el bienestar de los grupos vulnerables en instituciones y organizaciones y en los espacios donde se origina la necesidad.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cantidad de información y grupos consultados</li></ul>	Directiva , Comisión	x	x						Obtener información para interpretar la gestión y desarrollarlo adecuadamente.	
Adaptar de acuerdo a nuevos conocimientos y técnicas los métodos apropiados para una eficiente atención y servicios a los distintos programas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eficiencia y eficacia en cambios implementados</li></ul>	Directiva , Comisión	x	x						Satisfacción de los beneficiarios, crecimiento del bienestar	

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

Objetivo Estratégico										
2. Establecer un modelo Orgánico de funciones y operativo para una gestión por objetivos sujeta a Evaluación.										
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma							Resultados Esperados
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4				
			Semestres							
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do	
1. Formular un reglamento normativo que regule el funcionamiento de la corporación.	- Tiempo y contenido en los articulos.	Directiva - Comisión	x							Regulación en procesos.
2. Elaborar un Manual de Funciones y procesos como guía para la operatividad y coordinación en cada uno de los programas y acciones que se ejecutan.	- Tiempo, contenido y normas	Directiva , Comisión	x	x						Regularidad operativa
3. Realizar un plan de gestión considerando los diferentes programas, recursos y número de beneficiarios.	- Número de beneficiarios	Directiva , Comisión	x	x						Incrementar beneficiarios.

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

Objetivo Estratégico										
3. Capacitar de manera continua al personal, actualizando conocimientos y destrezas en todas las áreas inherentes al quehacer de la Corporación										
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma							Resultados Esperados
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4				
			Semestres							
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do	
1. Promover la capacitación, a través de las ofertas que realizan instituciones del gobierno y otras organizaciones similares.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Horas de capacitacion</li><li>- N° de capacitados</li></ul>	Directiva - Comisión	x							Capacitación del personal.
2. Destinar horarios para la capacitación del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tiempo</li></ul>	Directiva , Comisión	x	x						Optimizar tiempos y horarios.
3. Motivar al talento humano reconociendo el esfuerzo por capacitarse.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nivel da capacitación</li></ul>	Directiva , Comisión	x	x						Personal capacitado

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

Objetivo Estratégico										
4. Ampliar la cobertura de beneficiarios a través de programas que dinamicen el desarrollo y bienestar social										
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma							Resultados Esperados
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4				
			Semestres							
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do	
1. Presentar una campaña publicitaria en los medios de comunicación para mostrar la eficiencia y resultados de nuestra gestión.	- Población informada	Directiva - Comisión	x							Amplia cobertura
2. Realizar un análisis de las oportunidades para abrir nuevos programas, focalizando al grupo objetivo y el lugar para su ejecución.	- Información y convenios	Directiva , Comisión	x	x						- Lograr financiamiento. - Programas y proyectos
3. Presentar rendición de cuentas para que los beneficiarios y sectores sociales del entorno valoren el impacto de nuestra gestión.	- Beneficiarios - Participantes	Directiva , Comisión	x	x						Transparencia de gestión de la corporación.

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

Objetivo Estratégico											
5. Lograr el incremento de fondos para el financiamiento de los programas, aprovechando los recursos que instituciones nacionales y extranjeras ofrecen para estos fines.											
Estrategia	Indicadores	Responsable	Cronograma								Resultados Esperados
			Año 1	Año 2	Año 3		Año 4				
			Semestres								
			2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do		
1. Mantener costos reducidos de operación y ejecución de los programas, mediante el eficiente aprovechamiento y la optimización de recursos.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de recursos</li><li>- Eficiencia de la gestión</li></ul>	Directiva - Comisión	x	x	x	x	x	x	x	x	Disminuir recursos
2. Realizar un seguimiento a los beneficiarios para garantizar el adecuado uso de recursos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Medida de central</li></ul>		x	x	x	x	x	x	x	x	Seguimiento de procesos

**Elaborado por:** María Cecilia Naula Mullo.

## CONCLUSIONES

1. La construcción de una planificación financiera para la Corporación de Desarrollo Integral “Pucará 4 Esquinas” para el período 2013 – 2015, sin duda será una importante herramienta guía para un eficiente desarrollo del proceso de atención integral a grupos vulnerables de sectores indígenas, marginados y pobres que habitan en el entorno del Cantón Colta aportando de manera significativa en el Buen Vivir de estos grupos y sus comunidades.
2. La corporación ha sido caracterizada como una organización de desarrollo comunitario.
3. Comprometidos en promover y gestionar el bien común, especialmente de personas, familias, grupos y comunidades que viven en condiciones de pobreza y o marginalidad, a través de implementar estrategias para el desarrollo integral, en lo educativo, cultural, pequeña producción, crédito, salud, medio ambiente, derechos humanos, deportivo y recreativo; dirigido a la población que habita en el entorno vinculado al Cantón Colta”.
4. Identificar como su problema central la falta de un plan financiero que guíe el proceso para una óptima atención y adecuada respuesta a las demandas de estos grupos, realidad que se halla íntimamente vinculada a la falta de capacitación y de una cultura de cambio en base a un conocimiento cabal de las demandas del entorno social.
5. El objetivo propuesto busca mejorar las condiciones de vida de los grupos vulnerables que se hallan en el entorno del Cantón Colta, para lo cual se han formulado estrategias orientadas a logro de estos objetivos, especialmente se ha puesto énfasis en el conocimiento de las demandas de atención, la estructura organizacional que permita fluidez y calidad en la respuesta y el logro de recursos para garantizar el cumplimiento de las tareas.



## **RECOMENDACIONES**

- 1.** Es necesario que los directivos y funcionarios del nivel superior de la organización corporativa brinden las condiciones y garantías para implantar la ejecución del plan.
- 2.** Propiciar talleres de capacitación en los temas de atención y respuestas a las mejores condiciones de vida de los grupos a los que la corporación orienta su tarea.
- 3.** Es importante que de manera inmediata se reformule el orgánico funcional, se actualice la normativa y se diseñe manuales de procedimientos que faciliten la fluidez y coordinación entre programas.
- 4.** Se debe fortalecer y motivar la capacitación permanente con el fin de que los funcionarios y/o operativos tengan la aptitud para enfrentar con solvencia los retos provocados por los cambios, buscar fuentes de financiamiento que den solvencia y permita crecer a la organización.
- 5.** Mantener información actualizada sobre las condiciones y requerimientos del desarrollo social.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1. ANDRADE, M.** (2011). Pautas Metodológicas para Desarrollar Procesos de Planificación Estratégica. Quito.
- 2. ARANDA, A.** (2000). Planificación Estratégica Universitaria (Primera ed.). Loja.
- 3. ASTORGA, M.** (1990). Planificación Estratégica. Santiago de Chile.
- 4. BURGUAL, G., & CUELLAR, J.** (1999). Planeación Estratégica y Operativa. Quito.
- 5. FRED, D. (2003).** Conceptos de Administración Estratégica (Novena ed.). México: Pearson Educación.
- 6. INTERNACIONAL, A. P.** (2010). Planeación de Programas. Capacitación de Ayuda Técnica, 3, 4, 10, 15,18.
- 7. MORAN, F.** (2009). Diccionario Práctico de Filosofía. Guayaquil: Universitaria.
- 8. MUNCH, L.** (2010). Planeación Estratégica. México: Trillas.
- 9. PALACIOS, L.** (2010). Dirección Estratégica. Bogotá: Ecoe.
- 10. PEREZ, M.** (s.f.). Guía Práctica de Planeación Estratégica. Cali.
- 11. TOLO, Q.** (2006). Planeación Estratégica. Lima: Palomino.

## **BIBLIOGRAFÍA DE INTERNET**

1. [http://es.wikipedia.org/wiki/Planifica%C3%B3\\_estrat%C3%A9gica](http://es.wikipedia.org/wiki/Planifica%C3%B3_estrat%C3%A9gica)
2. <http://portalecuador.ec/module-Pagesetter-viewpub-tid-2-pid-141.php>
3. <http://www.monografias.com/trabajo7/plane/plane.sht>

# **ANEXOS**

**PROYECTOS DE COOPERACIÓN PARA  
LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL CICLO  
DE VIDA DESARROLLO  
INTEGRAL VICEMINISTERIO DE  
INCLUSIÓN SOCIAL  
Y CICLO DE VIDA**

**Protección Especial**

# PROYECTO DE COOPERACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL CICLO DE VIDA

## PROTECCIÓN ESPECIAL

### 1. Datos de identificación de la Cooperante

<b>Nombre:</b>	CORPORACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL PUCARA CUATRO ESQUINAS
<b>Ubicación:</b>	COMUNIDAD PULUCATE CUATRO ESQUINAS
<b>Localización:</b>	PROVINCIA CHIMBORAZO, CANTON COLTA, PARROQUIA COLUMBE
<b>Responsable/s:</b>	PARCO MIRANDA JOSÉ WILFRIDO
<b><i>Tipo de institución</i></b>	CORPORACIÓN SOCIAL SIN FINES DE LUCRO
<b>Fecha de inicio de ejecución del proyecto (fecha propuesta):</b>	Mes y año 03-02-2014
<b>Fecha de finalización del proyecto (fecha esperada):</b>	Mes y año 31-12-2014

### 1. Objetivo general:

Ejecutar servicios de calidad para la atención al ciclo de vida, protección especial y personas con discapacidad, con énfasis en la población en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad.

### **Objetivos específicos: Modalidad Erradicación del trabajo infantil**

- a) Prevenir el trabajo infantil, en comunidades expulsoras y receptoras a través de procesos permanentes de sensibilización y formación ciudadana.
- b) Incluir a personas en situación de trabajo infantil a servicios especializados en el marco de los sistemas de protección social y económica para la restitución de sus derechos.
- c) Incidir en la modificación de las prácticas de aceptación y naturalización de trabajo infantil, a través de estrategia comunicacionales.
- d) Articulación de programas y servicios para las familias cuyas personas se encuentran en condición de trabajo infantil.

#### **1. Cobertura y modalidad de atención**

Se debe determinar el número de beneficiario(s) por modalidad de atención. Se entenderá por beneficiarios directos la cobertura de atención a las personas que participan en el servicio.

#### **ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL. (ETI)**

<b>MODALIDAD</b>	<b>NÚMERO DE UNIDADES DE ATENCIÓN</b>	<b>CANTÓN</b>	<b>PARROQUIA</b>	<b>LOCALIDAD</b>	<b>COBERTURA TOTAL</b>
Erradicación del trabajo infantil	6	Colta	Columbe	<ul style="list-style-type: none"><li>- Balda Lupaxi Bajo</li><li>- Columbe centro</li><li>- Columbe lote 1 y 2</li><li>- Columbe 3 y 4</li><li>- Guacona San Isidro</li></ul>	<div>50</div> <div>50</div> <div>100</div> <div>50</div> <div>50</div>
Erradicación del trabajo infantil	1	Guamote	La Matriz	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cecel Airon</li></ul>	50
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>				<b>350</b>

## 1. Caracterización del servicio

**MODALIDAD ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL:** Son unidades de atención diarias para la prevención del trabajo infantil en el ciclo de vida, complementan su servicios a través de acciones de búsqueda activa, seguimiento familiar (corresponsabilidad) y referencia.

COMPONENTE	DESCRIBA LOS ASPECTO DE LA NORMA TECNICA QUE CUMPLIRA LA UNIDAD DE ATENCION
<p><b>Diagnóstico situacional territorial</b></p> <p>La organización junto con el MIES determinará zonas de presencia de trabajo infantil y mendicidad.</p>	<p>Es importante señalar que en las parroquias Columbe, Juan de Velasco no existe organizaciones que presentes servicios similares a los que proporciona el Mies, es por esta razón como entidad prestadora de servicios no tiene ninguna inconveniencia de cruce de cobertura con otras instituciones que presten servicios señalares.</p> <p>Art. 7. Numeral a de Componentes del Programa Erradicación Progresiva de la Mendicidad</p> <p>Diagnostico situacional territorial.- Es un diagnóstico rápido y ágil que se debe levantar a fin de tener información sobre la situación de la mendicidad en los territorios que va intervenir, este documento tendrá la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número aproximado de personas en situación de mendicidad</li> <li>2. Identificación de las zonas de mayor incidencia de mendicidad</li> <li>3. Identificación de las zonas receptoras de mendicidad</li> <li>4. Mapeo de instituciones públicas y privadas</li> </ol>



	<p>de servicios de atención con los que se coordinara en la intervención, siendo este último un eje transversal en la ejecución del programa.</p>
<p><b>Abordaje</b></p> <p>Plan de acción en la búsqueda activa en calles y otros sectores.</p>	<p>El trabajo ambulatorio para detectar y registrar a personas en situación de mendicidad en calles, carreteras y lugares de mayor concentración de mendicidad.</p> <p>El trabajo asumido por la organización ejecutora Corporación Para el Desarrollo Comunitario “Pucara Cuatro Esquinas” en convenio Mies Chimborazo, es trabajar en toda la red de servicios de los niños/as y adolescentes, para crear vínculos con ello y sus familias apoyarlos en una perspectivas de derechos con propuestas sociales y educativos.</p>
<p><b>Contención</b></p> <p>Plan de prevención para el proceso de prevención</p>	<p>Es el proceso de prevención y sensibilización dirigido a la población en situación d mendicidad a través de actividades familiares. Grupales y comunitarias que aseguren la permanencia de los niños/as, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad y sus familias en sus comunidades.</p> <p>Es un desafío de hacer crecer una gran alianza social para la prevención de trabajo infantil y la Mendicidad de ñños/as y adolescentes del territorio, incorporando con otros actores sociales y locales competentes.</p>

<p><b>Sensibilización</b></p> <p>Organizaciones y MIES en procesos de estrategia comunicacional.</p>	<p>Estrategia comunicacional que desde un enfoque de derechos, inclusión y corresponsabilidad, inciden la modificación de la aceptación y naturalización de las prácticas de mendicidad.</p> <p>Mediante charlas educativas y visitas familia, para la defensa de los derechos.</p>
<p><b>Acompañamiento familiar</b></p> <p>Los técnicos de las organizaciones harán el seguimiento a las familias para emprendimientos y corresponsabilidad. El MIES apoyará en estos procesos.</p>	<p>Ejecutar actividades y encuentros semanales de promoción, capacitación/o sensibilicen sobre el buen trato, exigibilidad, derechos y corresponsabilidad social con las personas intervenidas y sus familias.</p> <p>El equipo técnico y personal comunitario realizara las visitas domiciliarias y acompañamiento a las familias en los hogares respectivos.</p>

## 1. Compromisos Técnicos del Cooperante

\*La norma técnica establece los diferentes componentes.

## 2. Financiamiento aporte MIES

<b>MODALIDAD ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL Y MENDICIDAD: MIES financia USD 2,50 (Dos dólares con 50 centavos) diarios por niño, niñas o adolescentes y personas del ciclo de vida (cobertura 50), que pueden ser distribuidos en los siguientes rubros:</b>			
<b>RUBRO</b>	<b>CANTIDAD (Unidades por mes)</b>	<b>VALOR UNITARIO ESTIMADO (USD )</b>	<b>TOTAL POR MES (USD)</b>
Promotor. Acompaña a las actividades, acompañamiento familiar. (Por cada 50 NNas 1 SPS1 (RMU 527) 11 meses. incluye beneficios de ley	7	\$ 500,00	\$ 38.500,00
Material Lúdico ( 2 entregas al año)	350	\$ 5,00	\$ 3.500,00
Refrigerio (44días)	350	\$ 1,00	\$ 15.400,00
1 Promotores. (últimos 3 meses del año, )	1	\$ 500,00	\$ 1.500,00
Contención Navideña (meses de noviembre y diciembre)	350	\$ 3,00	\$ 1.050,00
Combustible	1	50	\$ 50,00
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>\$ 60.000,00</b>		

**El proyecto debe precisar la contribución del cooperante, que puede ser en:**

<b>RUBRO</b>	<b>CANTIDAD (Unidades por mes)</b>	<b>VALOR UNITARIO ESTIMADO (USD por mes)</b>	<b>TOTAL POR MES (USD)</b>
Auxiliar Contable ( 11 meses)	1	\$ 452,14	\$ 4.973,54
Coordinador			
Talleres de sensibilización ( 4 talleres)			
Material Lúdico			
Vestimenta y calzado. Nota: El MIES entregará donaciones de vestimenta y calzado dos veces al año.	350	\$ 2,00	
Talleres para familias ( 4 talleres)	300	\$ 2,00	\$ 2.400,00
Eventos culturales (mes de agosto)	1	\$ 2.500,00	\$ 2.500,00
Material didáctico fungible			\$ 0,00
Material de aseo ( por unidad x 4)	7	\$ 30,00	\$ 840,00
Computador de escritorio - Servicio de internet			
Suministros de oficina ( mensual)	11	\$ 25,00	\$ 720,00
Gastos administrativos ( por unidad x 4)	7	\$ 25,00	\$ 700,00
<b>TOTAL cof.</b>			<b>\$ 12.133,54</b>
<b>TOTAL ANUAL</b>			<b>\$ 72.133,54</b>

Si considera necesario inserte otros rubros.

### **Cuadro resumen**

<b>SOLICITADO MIES</b>	<b>APOORTE CONTRAPARTE</b>	<b>VALOR TOTAL DEL PROYECTO</b>
<b>\$ 60.000,00</b>	<b>\$ 12.133,54</b>	<b>\$ 72.133,54</b>

### **Firma del representante legal**

JOSÉ PARCO

---

CI: 0603057159



# **PROYECTOS DE COOPERACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL CICLO DE VIDA**

## **VICEMINISTERIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y CICLO DE VIDA**

### **Población Adulta Mayor**

# PROYECTO DE COOPERACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL CICLO DE VIDA

## Población Adulta Mayor

### 1. Datos de identificación de la Cooperante

<b>Nombre:</b>	CORPORACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL PUCARA CUATRO ESQUINAS
<b>Ubicación:</b>	PULUCATE CUATRO ESQUINAS VIA ZALARON
<b>Localización:</b>	Provincia: Chimborazo, Cantón: Colta, parroquia: Columbe
<b>Responsable/s:</b>	JOSÉ WILFRIDO PARCO MIRANDA
<b><i>Tipo de institución</i></b>	CORPORACION SIN FINES DE LUCRO
<b>Fecha de inicio de ejecución del proyecto (fecha propuesta):</b>	Mes y año 03-02-2014
<b>Fecha de finalización del proyecto (fecha esperada):</b>	Mes y año 31-12-2014

### 2. Objetivos

#### Objetivo general

Ejecutar servicios de calidad para la atención al ciclo de vida, protección especial y personas con discapacidad, con énfasis en la población en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad.

#### Objetivos específicos de los servicios de atención a personas adultas mayores

- Mejorar el nivel de autonomía, habilidades y relaciones interpersonales de las personas adultas mayores.
- Brindar asistencia alimentaria-nutricional a través de las modalidades de atención residencial y diurna.
- Fortalecer la integración y participación social, comunitaria y familiar de las personas adultas mayores.
- Gestionar actividades coordinadas con diversas organizaciones instituciones públicas y privadas, para mejorar la calidad del servicio y la atención a las personas adultas mayores.

### 3. Cobertura y modalidad de atención

Se debe determinar el número de beneficiario(s) por modalidad de atención. Se entenderá por beneficiarios directos a las personas que participan directamente en las acciones que realizamos o, en su caso, que reciben el servicio.

#### COBERTURA:

Modalidad	Número de unidades de atención	Cantón	Parroquia	Localidad	Cobertura Total
Diurno	1	Colta	Santiago de Quito	Pardo troje	40
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>				<b>40</b>



#### 4. Caracterización del servicio

COMPONENTES DE GESTIÓN	DESCRIBA LOS ASPECTOS DE LA NORMA TÉCNICA QUE CUMPLIRA LA UNIDAD DE ATENCIÓN
<p><b>Atención Integral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de actividades planificadas para promover la autonomía del adulto mayor.</li> <li>- Número de atenciones planificadas en el área de rehabilitación física por adulto mayor por mes.</li> <li>- Número de personas adultas mayores con dependencia que participarán en actividades de rehabilitación física y cognitiva.</li> </ul>	<p>Los servicios que prestan los centros residenciales para personas adultas mayores se podrán ejecutar a través de los siguientes tipos de prestadores servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. De atención directa por parte del Mies</li> <li>b. Gestionados mediante convenio por los Gobiernos GAD u otros organismos especializados en atención gerontológica, en cuyo caso las contrapartes del Mies deberán asegurar infraestructura y equipamiento de calidad y,</li> <li>c. Creados y gestionados por el sector privado, o con finalidad de lucro, con fondos nacionales o internacionales.</li> </ul> <p>En todo los casos, la institución que brinde el servicio deberá registrarse a través del portal de la web del Mies, para obtener el permiso de funcionamiento y su posterior acreditación.</p> <p>Art. 4. De la denominación de los centros residenciales para personas adultas mayores.- Los centros residenciales gerontológicos administrados y gestionados directamente por el Mies o mediante convenio se denominarán de manera genérica como "Centros Residenciales del Buen Vivir para Personas Adultas Mayores"</p> <p>Los centros gerontológicos residenciales de carácter privado, con o sin finalidad de lucro, cualquiera sea la fuente de financiamiento, se denominarán de manera</p>

	<p>genérica como “Centros Residenciales personas Adultas Mayores”</p> <p>A estas denominaciones genéricas se agregara el nombre particular que identifique al Centro.</p> <p>Art. 5 De la población objetivo.- Los centros residenciales para personas adultas mayores atenderán a personas que haya cumplido los 65 años de edad. Se priorizara la atención a quienes se encuentren en situación de abandono comprobado, pobreza y extrema pobreza o que hayan sido vulnerados en sus derechos.</p>
<p><b>Alimentación y nutrición</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menú planificado de acuerdo a las necesidades nutricionales de los adultos mayores.</li> </ul>	<p>a. <b>Nutrición y alimentación</b> Son actividades orientadas a la prevención y a la promoción de la salud, destacando la importancia que tiene la nutrición en la misma. Las necesidades e intereses nutricionales de las mujeres y de los hombres deben ser tomadas en cuenta, en función de las de las diferentes patologías así como los saberes y preferencias según la procedencia y las diversidades culturales.</p> <p>b. <b>Rehabilitación:</b> Incorpora actividades de rehabilitación en distintos ámbitos, como psicológico, físico y ocupacional; a través de terapias que promuevan la estimulación de la memoria, la atención, concentración, actividades de orientación espacio- temporal y estimulación sensorial; terapias para la movilidad que promuevan la estimulación de las diferentes articulaciones, fortalecimiento, tales como el yoga, taichí, gimnasia aeróbica, entre otros, tomando en</p>

	cuenta las preferencias de forma diferenciada para mujeres y para hombres.
<b>Participación e inclusión familiar, comunitaria y social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de visitas recibidas en el centro por grupos comunitarios.</li> <li>- Número de actividades sociales, comunitarias en las que participen los adultos mayores del centro.</li> <li>- Número de actividades planificadas para promover la inclusión familiar, comunitaria y social.</li> </ul>	<p><b>Recreación e integración:</b> Son actividades recreativas y ocupacionales, que cuentan con el apoyo profesional para el diseño de cada metodología de trabajo, que permitan el desarrollo de actividades; tales como, juegos de salón, baile, música. Cine, teatro, lectura, caminatas, entre otras.</p> <p><b>Inclusión Familiar y Social:</b> Son aquellas que fomentan el afecto, los cuidados especializados, la participación proactiva de la familia, la colaboración en programas sociales, culturales, en actividades de mantenimiento del centro, como formas y mecanismos que procuran la corresponsabilidad familiar y contribuyen a disminuir el abandono de las personas adultas mayores.</p>

## 5. Financiamiento aporte MIES

El proyecto debe especificar de forma clara el financiamiento solicitado al MIES para la ejecución del proyecto:

<b>MODALIDAD: CUIDADO DIARIO (ATENCION DIURNA):</b> Para esta modalidad, el MIES asigna <b>USD 2,5</b> por persona por día de atención. Esta asignación puede ser destinada por la organización cooperante para los rubros de alimentación y/o pago de personal, según el detalle siguiente.			
<b>RUBRO</b>	<b>CANTIDAD (Unidades por mes)</b>	<b>VALOR UNITARIO ESTIMADO (USD por mes)</b>	<b>TOTAL POR MES (USD)</b>
<b>TALENTO HUMANO</b>			
Terapeuta Ocupacional	1	\$ 421,82	\$ 4.640,00
<b>NUTRICIÓN</b>			
Contratación del servicio de alimentación (almuerzo, refrigerio) 232 días	40	\$ 2,00	\$ 18.560.00
<b>TOTAL APOORTE MIES:</b>			<b>\$ 23.200,00</b>

#### 6. Financiamiento aporte organización cooperante.

Completar la tabla adjunta, indicando, para la modalidad correspondiente, los rubros con los que la organización cooperante aportará mensualmente, así como una estimación de su valor en USD por mes. **El proyecto debe precisar la contribución del cooperante, que puede ser en:**

<b>RUBROS Y MONTOS APORTADOS POR LA ORGANIZACIÓN COOPERANTE</b>	<b>CANTIDAD (Unidades por mes)</b>	<b>VALOR UNITARIO ESTIMADO (USD por mes)</b>	<b>TOTAL POR MES (USD)</b>
<b>TALENTO HUMANO</b>			
Administrador/a	1	\$ 340,00	\$ 3.740,00
Promotor familiar			
Facilitadores por honorario			
<b>ADMINISTRATIVO</b>			
Mantenimiento y servicios básicos	11	\$ 20,00	\$ 220,00
Material de oficina			
<b>EDUCACION</b>			
Material especializado			
Material didáctico( 4 entregas)	40	\$ 20,00	\$ 80,00
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>			
Organización de eventos (4 eventos: día de la Madre, día del Padre, Cumpleaños, Agasajo Navideño)			
Salidas y paseos			
Actividades culturales ( 1 actividades)		\$ 600,00	\$ 600,00
<b>TOTAL COOPERANTE</b>			<b>\$ 4.640,00</b>
<b>TOTAL ANUAL</b>			<b>\$ 27.840,00</b>

Si considera necesario inserte otros rubros.

**Cuadro resumen**

<b>SOLICITADO AL MIES</b>	<b>APORTE CONTRAPARTE</b>	<b>VALOR TOTAL DEL PROYECTO</b>
<b>\$ 23.200,00</b>	<b>\$ 4.640,00</b>	<b>\$ 27.840,00</b>

Firma del representante legal

---

JOSÉ PARCO

CI:060305715-9



**ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA**

**GUIA DE ENTREVISTAS**

**Dirigido a:** Dirigentes, funcionarios y socios de la Corporación, a dirigentes de las comunidades de grupos vulnerables, autoridades de organismos e instituciones vinculadas al desarrollo social, así también funcionario de cajas de crédito, beneficiarios y participantes en los programas organizados por la Corporación

**Objetivo:** Levantar información, recogiendo criterios, experiencias y datos sobre la realidad en el desarrollo corporativo de las comunidades, con la finalidad de realizar el análisis FODA.

**Cuestionarios Guía:**

1. Actividad o vinculación con el desarrollo corporativo de las comunidades.
2. Experiencia en la actividad
3. Identifique los principales problemas o limitaciones para el desempeño de esta actividad.
4. Ubique o señale los principales requerimientos para un adecuado proceso en la atención de estas demandas
5. Resultados importantes que se hayan logrado.
6. Sugerencias para una eficiente gestión en el logro del bienestar de los sectores.

**GRACIAS**

# \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

**Elaborado por el autor.**

## MODALIDAD - ETI





## TALLER CON LOS PADRES DE FAMILIA



## MATERIAL DIDACTICO - MOTRICIDAD





## REPRESENTACIÓN DE CULTURAS



## ALMUERZO ESCOLAR



## RENDICIÓN DE CUENTAS CODEIP

